

最低賃金制の実態

——桐生機業地帯について——

永 山 武 夫

序

一 桐生機業の現況

二 桐生機業労働者に対する最低賃金法適用の経過

三 若干の問題点について

四 将来の見通し

序

戦後の多くの労働立法のうちでも、昨春国会を通過成立した「業者間協定」を中心とする最低賃金法ほど、労働組合や革新政党によって批判され、専門家の論議のまとなった法律も数少ない。しかしこの労働者保護立法というのは、あまりにも経済政策的なねらいのつよく、社会的政策的にはむしろ大きなマイナスを含んでいる法律も、施行されてすでに半歳を経過した。この間、昭和三五年一月末までの間にすでに同法による最低賃金件数は五〇をこえ、それらは最低賃金法の前提となった業者間協定をもとにして成立している。

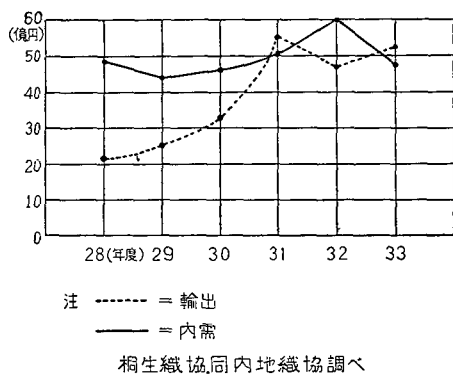
群馬県桐生市周辺の絹・人絹織物機業地帯においても、昭和三四年二月一五日づけで、同業種に従事する労働者に対し、業者間協定にもとづく最低賃金法の適用をみた。これも、全国各地にみられる前記の最低賃金制と同じく、昭和三二年一月に成立した織布工の最低日給一六五円を中心にした任意の業者間協定を基礎としているが、その成立の経緯、および内容、効果などについては、ルポの形式ですでに述べたところである。⁽¹⁾

(1) 月刊「労働問題」昭和三四年六月号所収拙稿「二つの最低賃金」参照。

また社会政策学会では、かつてその大会で「最低賃金制」を共通論題として、研究討議がなされたこともあり、さらに同学会の会員大半を占める有志の名で、当時国会において審議されていた政府提出の最低賃金法案に対し、批判的な声明がだされてもいる。しかし昭和三四年四月、ついに政府原案の最低賃金法は、わずかの訂正を加えられたのみで、批判の論点となっていたところはほとんど修正されることなく成立した。とにかくこのようにして成立し、同年七月から同法は実施されてきたのだが、今日までこの法律にもとづいてあらわれてくる各地の最低賃金制度が、どのようなものであるか、それは学会有志が批判したような論点に対し、どのように答えているか。最低賃金法の本来の精神は生かされているのか。こうした疑問を解明することは、批判者の義務でもあり、施行者の責任でもあろう。社会政策学会の関東部会（第一六回）では、昭和三五年一月末に、「最低賃金法実施後の状況」というテーマで、この問題を研究することになり、筆者等もそれに参加した。

筆者等（この報告は筆者と早稲田大学大学院商学研究科学生川辺平八郎氏との共同報告である）は、この部会で報告するため、前の一六五四協定にひきつづいて成立した、法にもとづく桐生織物業の最低賃金制を、以上のような問題意識で、その後の経過、最賃成立の事情、その効果などを実態調査した。

第一図



一 桐生機業の現況

桐生機業の概況については、前記のルポにも記してあるので、ここでは簡単にふれておきたい。

1. 製品

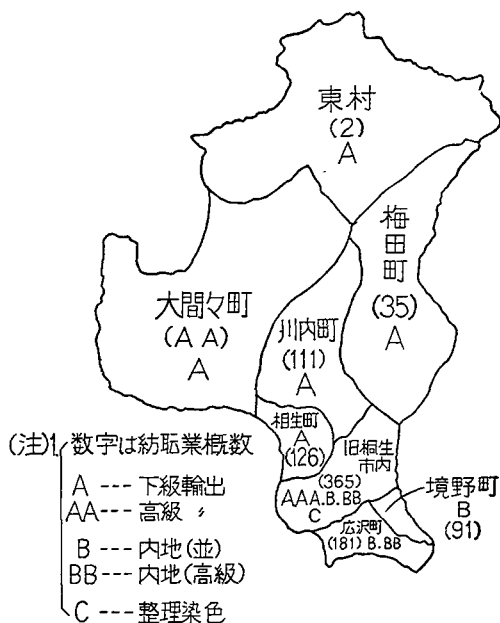
製品は、絹・人絹を原料とする広巾・小巾の織物で、製品の種類により、輸向、内需向の二種類におおむね大別

される。それぞれで、絹を原料とする高級物と、人絹を原料とする下級物に大別できる。織機は、ジャガードを使う絞織が特徴であるが、ドビ―使用や平織もある。

2. 生産額

生産額は、第一図にみられる通りであり、輸出は近年相当の伸びを示し、とくに昭和三四年度はブーム状態で、三四年暮頃には輸出大業者は、三五年夏頃までの注文をすでに受けている。織物共同組合の昭和四年の桐生輸出織物についての概要報告によれば、同年は輸出総額八〇億と対前年比二八億円の大巾増加となり、そのうち絹物が二一億円の増加となっている。絹織物はアメリカ向けが主力で全体の六五%、人絹織物はアジア、アフリカ向が全体の五五%となり、アメリカが大きく伸び、アジア地区は衰退している。傾向としては絹・人絹織物共商品の高級化

第 二 図



2. 群馬労基局資料

がめだっている。内需は最近まで頭打ちの状態であったが、輸出の伸びに影響されて、三四年度は三三年度より生産は相当増加してきているようである。全体としては、二八年度六九億円、二九年度七一億円、三〇年度七八億円、三一年度一〇六億円、三二年度一〇六億円、三三年度一〇一億円という生産額で、三年程生産額は高水準にあったが、三四年度は、これをさらに大巾上廻る見込である。

3. 企業数、織機台数、労働者数、分布。

製品の輸出・内需別、工場数、織機台数、および地理的分布は、第一表および第二図のとおりである。輸出・内需の工場数と織機台数はほぼ同じくらいであり、共に高級物は旧市内に集中している。下級物は輸出・内需が異った地域に

第一表 桐生地区織機地区別延台数概数（昭和34年8月）

地 区	所 属 別	桐 生 輸 出		桐 生 内 地		両 組 合（兼業）		
		工 場	台 数	工 場	台 数	工 場	桐生輸出 出台数	桐生内地 出台数
東 部		34	333	74	1,346	12	248	52
西 部		33	702	40	326	11	90	48
南 部		27	266	103	1,198	14	59	134
北 部		27	417	63	656	15	224	120
境 野		14	75	122	1,130	1	15	19
広 沢		23	210	184	1,356	24	140	115
梅 田		44	359	6	28	4	18	22
川 内		162	983	30	132	5	21	6
相 生		95	705	22	139	25	137	108
大 間		97	686	5	15	—	—	—
菱 町		16	124	43	381	17	74	53
神 梅		2	6	—	—	—	—	—
笠 懸		4	35	3	6	2	20	13
簀 塚		7	87	1	8	—	—	—
強 戸		8	39	4	14	3	19	5
尾 島		1	6	—	—	—	—	—
毛 里 田		2	12	26	81	1	2	5
大 田		4	20	36	41			
発 駒		1	6	—	—	—	—	—
計		606	5,071	762	6,607	133	1,097	700

(注) 1. 群馬県絹人絹織物調整組合登録届出台数

2. 広巾小巾等にかかわらず延台数

第二表 桐生地域別規模別事業場数（昭和32年8月）

地 域	規 模 別 事 業 場 数						計
	人 1～4	人 5～9	人 10～29	人 30～49	人 50～99	人 100以上	
旧桐生市内 北 部	23	19	17	2	8		69
西 部	20	21	9	1	4	1	56
東 部	21	23	40	15	7	1	107
新 宿	29	35	52	10	3	1	130
境 野	21	17	45	7	1	—	91
広 沢	73	55	50	2	—	1	181
相 生	77	33	9	3	2	2	126
川 内	68	31	10	2	—	—	111
梅 田	16	11	7	1	—	—	35
大 間 々	22	7	13	3	1	—	44
東 村	1	—	1	—	—	—	2
計	371	250	253	46	26	6	952

(注) 1. 群馬労基局調べ

2. 労基法適用事業場のみ

集中して分布しているが、いずれもいわば辺境の山間部に近い所が多い。

昭和三二年八月現在で、群馬県下の同種事業所で働く労働者数一五、一〇七人のうち、桐生地区で働いている者はその七九%を占めている。

なお、規模別に企業数をみると、第二表のごとくである。二九人以下の規模が圧倒的に多く、とくに一～四人の零細規模がもっとも多いが、同時に五～九人、一〇～二九人規模にも多数の分布をみている。

4. 生産工程、販売系統

生産工程を図式化すれば第三図のごとくになる。桐生は先染が特徴であり、染色、撚糸、図案、紋紙は機屋とは別個に独立した企業によって行われることがふつうである。それ以後の工程は機屋で一貫して行われるが、小規模の下請企業では製織のみを行い、他の工程は元機が行うことが多い。

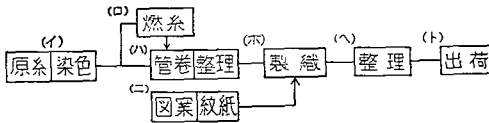
販売系統は、大むね第四図、原糸購入は第五図のごとく図式化される。

5. 賃金、労働条件。

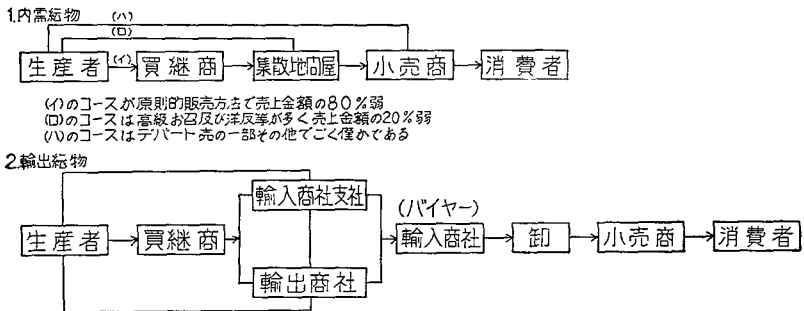
賃金およびその他の労働条件については、前記ルポに、一六五四の業者間協定締結以前のものを述べたので、省略するが、昭和三四年春の卒者に対する機業の求人申込の労働条件は、昨春の調査では「桐生、足利とも八時間労働で準備工初給賃金は、一四〇～一五〇円程度であり、準備工の経験者に対しては一七〇～二〇〇円位の間が多い」（同ルポ八頁）という状態であった。

労働時間は、現在週休制をとっているところが多く、中には月に二回休日というのもあり、一日一〇時間労働が労基署の指導によって実施されている。優良な企業の中には、一日八時間労働二交替制を採っているものもあるが、少ない例である。昭和三五年春中学卒業予定者に対する地元機業の求人状態についてはのちにふれる。

第 三 図



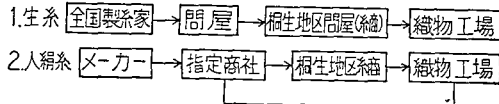
第 四 図



輸出品物関係においても買継商を通じて取引することが多いが、内需と異なり、大きな規模の絹物生産者(元機)においては、買継商を経ないで直接輸出又は輸入商社と取引を行う場合が多い。

(注)群馬労働局資料より

第 五 図



6. 業者および労働者の組織。

業者は内需関係が「桐生織物協同組合」、輸出関係が「桐生輸出織物協同組合」の二団体をつくっている。最賃協定の母体もこの二団体である。

労働者はほとんどまったく労働組合の組織をもつてなく、全織系統も、県評、地区労系統も、組織化に積極的に乗りだそうとしたことはない。

二 桐生機業労働者に対する最低賃金法適用の経過

桐生機業の業者間協定は二つの段階にわかれている。

一六五円協定と一九〇円協定の二段階である。

第一の段階は昭和三二年一月二日に「桐生織物協同組合、桐生内地織物協同組合の使用する織布工の最低賃金を定める協定」に基づく、織布工一日八時間労働につき一六五円の最賃業者間協定である。

第二段階は、さきに成立した最賃法に基づき昭和三四年一月二六日実施された「桐生地区絹人絹織物業最低賃金」⁽³⁾である。この最賃は、職種を問わず一日八時間労働につき一九〇円、たゞし見習期間九ヶ月未満は一八〇円と、最賃額を二本立としている。

(2) 昭和三四年一月二一日附官報に「群馬労働基準局最低賃金公示第一号」として掲載された官庁報告で、二六日を効力発生の日としている。

(3) 業者より労基局に出された申請書はつぎの通りである。

業者間協定に基づく最低賃金決定申請書

賃金の最低額に関する業者間協定に基づく最低賃金の決定に関し、最低賃金法第九条の規定に基づき左記により申請する。

記

一、業者間協定の当事者である使用者（当事者が使用者の団体であるときは、その構成員である使用者、以下同じ）の行う事業の種類

絹、人絹織物製造業

二、前号の事業場の所在する地域

群馬県桐生市 群馬県山田郡一円 群馬県新田郡笠懸村、藪塚本町 群馬県太田市 群馬県勢多郡黒保根村及

び新里村 群馬県佐波郡赤堀村 東村

三、適用を受けるべき労働者の範囲

桐生織物協同組合及び桐生内地織物協同組合員のうち、絹人絹織物業に従事する組合員（別紙名簿に記載された）に雇用される労働者

四、前号の労働者に係る賃金の最低額についての定

一日（所定労働時間八時間以内につき）

但し雇入後九ヶ月未満の者については一日（所定労働時間八時間以内につき）

五、最低賃金法第五条第三項第三号の賃金とすべき賃金

六、最低賃金法第八条の別段の定とすべき定

添付書類

一九〇円

一八〇円

なし

なし

(別添一) 業者間協定の写

(別添二) 業者間協定の当事者である使用者の名簿及び申請合意書

(別添三) (その他必要と認める関係資料)

昭和三十四年 月 日

申請代表者

桐生織物協同組合

理事長 金子友三郎

桐生内地織物協同組合

理事長 岩沢富士吉

群馬県労働基準局長

殿

一六五円の最低賃金協定の推進者は、第一に群馬労働基準局であつたといえる。基準局は昭和三二年四月の労働次官通牒に基づいて桐生に業者間協定締結の気運をつくるべく強力に働きかけた。一方で同年八月に最賃協定額算出のための調査を行うとともに、この資料をもとに、前記の二つの協同組合の幹部を集めて協議を重ね、織布工一六五円の額を打出し、各地区の工場毎に説明会を開いて説得活動を行った。この協定額については、輸出関係の下様に若干の難色を示す業者があつたほかは、業者の反対はほとんどなく、むしろ大部分の業者の無関心のうちに協定が締結されたといふことができる。その理由は、一六五円という最低水準ではいずれの業者も自家工場には直接の関係はほとんどないと考えたためであると思われる。その具体的な資料としては、昨春の調査で行った聞きとり、工場調査、および職安での求人票の検討を通じてたしかめることができる。一九〇円の協定については、昭和三四年八月中旬頃か

ら、最低賃金額一六五円の引上げと、法の適用を申請する動きが業者の中から起ってきたのが、そのはじめである。

その動機ないし目的となったのは、第一に労働条件向上の必要であり、それを通じて雇用の充足を図ることである（桐生では一、〇七八事業所が他人を雇用しているが、このうち、二〇工場ぐらいが新規中卒を雇用できるのみで、規模一九人以下のところになると、新規卒業生に求人しても集ってこないのが実情である）。第二には公正競争の確立。桐生機業界は、日本の中小企業全体にみられる過当競争の特徴を強くもち、その基盤の一つとして底なしの劣悪な労働条件がある。最賃協定により、過当競争の其盤の有力な一つを是正しようとするものである。これら二つの目的は、群馬の労基局でも法制最賃の推進にあたって強調していた点であり、地元有力業者あるいは群馬の最低賃金審議会の経営者側委員、中立委員または一部の労働者側委員の等しく強調する点であった。しかも、やるなら好況下のいまがチャンスだという気運も強くあつたとみられる。⁽⁴⁾

(4) ある最賃審議会の中立委員は、動機としてつぎのように考えていた。

1 とくに外需の景気がよく、内・外需の絹・人絹織物業の景気が近年のうちに最高に達しているというのに、他の諸企業、たとえば製紙業でさえ二二〇円の最低賃金を取っているのだから、われわれも一六五円では低すぎるという考えが、桐生地区内の主要な企業の経営者の間に起っていた。

2 最賃法実施という動きの中で、また労基局の指導で、業者側はおそらく早かれ最賃制を実施しなければならない。どうせやるなら好況下のうちに行う方がやりやすいという気分が委員会の空気としてあつた。

3 労働者の労働条件の向上、賃金水準の向上に努力しなければならないという、純粋に労働者を思う気持もあつた。

4 労働力の充足の面からみて、両毛機業地帯の低賃金水準が労働不足の大きな原因となっていたといえるし、とくに最近のこの地帯における軽電気産業の進出にともない、労賃相場の上昇傾向が存在していた。

一九〇円協定成立までの経過は、比較的スムーズであつた。九月一三日に労働基準協会賃金部会（昭和三二年六月

二八日に桐生絹・人絹織物最低賃金協定協議会が結成され、それが昭和三四年七月二五日に桐生労働基準協会総会の席上で労働基準協会賃金部会に改組されたもの）が開かれ、そこで法制最賃申請の問題がだされた。さらにこの問題を主要議題として、九月三〇日に輸出織協理事会、一〇月二日に内地織協理事会、一〇月一日輸出織協総会、一〇月八日内地織協総代会が相ついで開かれ、一九〇円最賃額が決定され、一〇月一五日の賃金部会で正式確認をみた（賃金部会には染色、整理等の関連業種も加入している）。つぎに工場会地区毎に決定合意申請書に合意者の署名を集め、十一月一二日に八二五（同地区で賃労働を使用する全企業数一、〇七六の七五%以上）の業者が賛成の署名をした。そして最低賃金決定申請書（註3参照）が群馬労基局に出された。つづいて同労基局は最賃審議会を開き、第一回開催の一二月三日に同審議会で小委員会をつくることになった（公労使二名づつの会長指名選出）。小委は一二月七日の第一回の会議で労働条件に関する実情調査を行うことにきめ、一二月一二日に実情調査を行ない、引きつづいて第二回小委を開く。この第二回小委で労働者側委員に現地の実情を納得させ、一二月一五日の審議会では、二時間の審議の結果、原案通りの正式の決定となった。

この間、一〇月一五日の賃金部会で正式確認をみるまでの期間に、協定額をいくらにするかで業者間に意見の対立がみられた。一案は二〇〇円説で、輸出関係の有力メーカーにその立場をとるものが多かった。二案は一八〇円説で内需関係がその主唱者である。輸出の二〇〇円説についても不況期のクツションとして賃金を考えている一部業者の中に反対意見もあり、おおむね六五対三五位の割合で二〇〇円説が強かったといわれている。これをさらに生産機構上の特徴でみれば、六五%を占める輸出業者は旧市内の有力業者か、とくにその中でも下機をあまり利用しないで、しかも小零メーカーと製品上の競合関係にないもの、あるいは下機を利用しても生産、販売の両機構ないしは一方の機構の上で親機が強し支配力を持つような有力メーカーに多かったということが出来る。

賃金部会では、この両案を統一するための努力が払われた。一つは両案の間をとって一九〇円とし、見習期間を設けようとするもの。もう一つは静岡の綿スフが二〇〇円だから二〇〇円を織布工の最賃額とし、準備工に一八〇円をだそうとするもの。しかしこれらには、賃金の底をきめるのに格差を設けるのはおかしいとする説もあった。この二つの折衷案を各会にかけ、輸出組織では投票によって、見習期間つき一九〇円案が通った。さらに見習期間の処置については、その期間の賃金をきめないとする案と、期間の長さを九ヶ月位（六ヶ月説もあり、内地物業者には一ヶ年説もある）とする案などがあつた。結局静岡の遠州織物の二〇円格差をもった二本建制という例もあるが、見習期間一七〇円（二〇円格差）は低すぎるからというので一〇円格差をとつて一八〇円とすることにきめた。

一九〇円説になるまでの間、内地物業者に反対意見が多かつたのは、輸出の注文生産に対し、内地の見込生産という、販売形態の差異が指摘できる。すなわち賃金引上げによるコストの増加分を、過当競争下にあつて見込生産する内地物業者の場合は、製品単価にくみこめにくいという事情が考えられる。ここではのちにもふれるように桐生機業地帯の業界内部の複雑な階層性と、流通市場面における内外需別の利害対立をはっきり看取できるのである。

一九〇円説の決定根拠は、第一に相場観があげられ、その前提としては支払能力説を指摘できよう。輸出下請業者の工賃へのはねかえりについては、組織有力業者がはねかえり分の半分は親機が持つように説得するから、各自親機に工賃引き上げの交渉をせよと下機に連絡をとつていた。また有力輸出業者の中には、昭和三五年三月頃納入までの既受註分については単価の引き上げ交渉はできないが、それ以後については、二五％ぐらい単価を引き上げねば契約すべきでないとの申合せをしたところもある。

この最賃は、労働者を雇用する一、〇七六企業中八二五企業の参加をみているが、残り二五一企業（ほとんどが規模一〇人未満の需細企業であり、一〇人以上規模のところは二、三企業にすぎない）に対する拡張適用申請の計画を

業者は近い将来にはもっていない。零細企業に多くみられる家内労働保護のための最低賃金の規制についてもまったく考えられてはいない。

最後に、一九〇円最賃の成立過程において、労働者の意見はまったくとりいれられていないということが指摘できる。これは労働者の組織のないところでは、労働者の意見は無力であるという、当然のことではあるが重要な事実を示している。この協定を審議会でたった二回のスピード審議で無修正のまま可決したこと、しかもその間、とくに総評系の労働者側委員からは強い原則的反対意見がのべられていること、などは、組織のない代表の発言権の無力さをあらわすものである。労働者側委員は、審議会での結論に最後は全員賛成しているが、それは反対しても成立してしまふであろうし、そのため万一流産してしまう場合は、責任を転嫁させられてしまう。しかも一八〇円〜一九〇円の線で、とくに準備工の賃金は事実上若干上昇するため、現地対象労働者の間では希望者が多く、反対できなかったと述べている。この審議を通じて、原案に修正を加えることはできなかったが、労働者側委員の意見でまとめられたのは、出来高払（織布工）を固定給化する行政指導を行うこと、時間外労働について法の規定を守らせるようにすること、の二条件を別紙で労基局に建議する形式が通ったことぐらいである。

三 若干の問題点について

1. 最低賃金制は、労働力の確保や労働者の生活水準の向上という、当初の目的を達成することができたのだろうか。労働力の確保という点を中心に考えてみよう。

第三表は、昭和三四年一月三〇日現在のもの故、新中卒の初給一八〇円という最賃制の決定以前であるが、この時はすでに関係各協組の総会あるいは賃金部会で、一八〇〜一九〇円の線は決定していたのであり、また職安を通じ

第三表 桐生機業関係昭和34年度中卒予定者求人求職状況

(昭和34年11月30日現在)

	求 人 数			求人連絡(発)			差引 数	求 職 数		
	男	女	計	男	女	計		男	女	計
撚 糸	2	170 (13)	172 (13)		140	144	32 (13)		6	6
繰 糸		50	50				50		1	1
織 布		709 (2)	709 (2)		476	476	233 (2)		91	91
保 全	37 (3)		37 (3)				37 (3)	7		7
整 理 染 色	45	3	48	27		27	21	2		2
紋 切 図 案	18		18	3		2	15	4		4
縫 製	33 (4)	301 (15)	334 (20)	3	25	28	306 (20)	5	133	138

- (註) 1. 桐生職安調べ
 2. 求職は管内18校
 3. () 内は求人連絡(受)

特新卒予定者に求人申込みをするほどの機業は、地元の機業規模としても水準以上、かつ賃金水準も平均以上程度のものであるのに、求人数に対する求職状況は非常に悪い。例えば織布工（ただし見習）の場合、桐生職安の管外求人四七六六、管内二三三名に対し、求職数は九一名で、全求人に対する管内求職の比率は一二・八％、管内求人に対する管内求職の比率は三九・五％にすぎない。然糸、繰糸、の場合は、それぞれ三二名に対し六名、五〇名に対しわずか一名という状況である。就職の選衝は昭和三五年二月だから、就職決定数は未定であるが、通例からいって、就職数は求職数を下廻るので、充足率はいちぢるしく低いものといわなければならない。この表の管外求人は、最近管内の求人が思うにまかせぬため、東北地方に求人開拓に出ようとしているものであるが、結果はほとんど集らないという状態である。ちなみに、織布工募集の労働条件中、賃金についてみれば、最賃を一八〇円を月額四、五〇〇円、四、六八〇円としてみて、高い方は五、五〇〇円を越し、大部分は最賃制で規定された最低水準と同額あるいはそれを若干上廻っており、極く一部の業者にしか、それ以下を出しているところはなかった（「新規中学卒業業者求人一覧表」桐生職安作製による）。この一部の業者も最賃制の適用範囲に入っておれば、法制の最低水準にまで賃金を訂正し引き上げねばならぬし、また最賃制の決定前後から逐次訂正されつつあり、求職側にそのむね通知されてきている。

このような求人難は、桐生市長発案になる共同寄宿舎の建設とか、個別企業の寄宿舎建設による労働市場の拡大、他府県からの調達をもつてしても解決できろものでもなく、また縁古募集や門前貼紙（これは主として他工場からの引き抜きを狙うものであって、労働移動率を高める作用はもたらしても、新規労働力調達の機能はほとんど果し得ない。）による募集、ないし前記ルポにもあるような義理や人情にからめての調達などは、とくに新規学卒については量的に大きいものは期待できない。労働力調達は、一部優良企業のみ、ある程度需要量を上廻る求職者数を集め得てい

第四表 桐生機業労働者年令別構成

年 令 別	15～18才	19～24	25～29	30～39	40才以上	計
労働者数	1,610人	2,906	1,285	1,920	2,136	9,858
比率	16.3%	29.5	13.0	19.5	21.7	100.0

(註) 群馬労基局資料より作成

るにすぎず、これとても、その労働力の質は平均以下（ある業者の話）のものが多くと考えられる。小零細企業は、ほとんど縁古募集による以外ないのであるが、それは結婚して一度家庭の主婦となったものをふたたび動員するという形で行うのが多い。第四表は、年令別の機業労働力構成であるが、三〇才以上の高令層が非常に多くなっており、この間の事情を示している。これは、昭和二九年三月に行った調査と比較しても、当時以上に高令層の増加がめだち、この過程の進行をあらわしている。

この求人難の原因としては、最近数年のうちで昭和三五年春中卒予定者数が、戦争の影響で全国的に最も少い年に当たっていると、昭和三四年の日本の景況がよく、求人数が例年に比べ増加しているというような全国的にみられる客観的条件を反映しているということも考えられるだろうが、そういう要素は、求人難の原因としては、桐生機業の場合あまり大きくは評価できない。求人難の基本的要因は、とにかく労働条件、とくに賃金が低すぎる点に求められるべきである。最賃制によって、初任給が若干引き上げられた傾向のあることは事実だが、それでもまだ低すぎるのである。

しかも、昭和三四年に入って、両毛機業地帯の労働市場にとって、新しい、そして極めて重要な変化があらわれはじめた。すなわち巨大工場が、この地方に低賃金労働力を求めていくつか進出してきたのである。

第五表 桐生周辺域弱電メーカー昭和35年4月中卒予定者求人応募状況

事業所名	所在地	求人数		応募数		給与
		男	女	男	女	
東京三洋電機	邑楽群大泉町	360	540	1,400	694	月額 6,000円 交通費 600円
菱電機器	新田郡尾島町	50	350	289	433	月額 6,000円 交通費 60%支給
富士通信機	太田市					

(注) 桐生職安調べ

第五表にみられるごとく、東京三洋電機、菱電機器、富士通信機等の諸会社が、旧中島飛行機の工場跡およびその周辺に巨大工場を建設し、稼動しはじめたのである。このうち東京三洋電機は、巨大弱電メーカーの一つである三洋電機が資本や技術者を出してつくった、テレビ、ルーム・クーラー、トランジスタ・ラジオ、ミキサーなどをつくる近代的メーカーであり、形式上は三洋電機とは別箇の独立した株式会社でありながら、その商標は三洋電機と同じものを使い、販売ルートも同じである。菱電機器も独立した会社であるが、その実質は三菱電機の子会社であり、前者とほとんど同じ関係の下におかれている。製造品目も当初の計画は三菱電機と別箇にする予定があったようだが、いまは親会社と平行生産することになっている。この二つの子会社が太田市周辺に進出する条件としては、工場立地の技術的条件、地元の誘致政策などの政治的条件、その他運輸、販売等に関する地理的、経済的条件などがまず考えられる。しかし、これらの条件を満たして三洋電機や三菱電機が工場の新設、増産を図るなら、三洋電機、あるいは三菱電機の太田工場としても差支えないと思われる。これを別会社にとくにする必要はないようである。従来とも、大企業が、子会社をつくってゆくことがないわけではない。しかしそうした例は、多くの場合、子会社は親会社のいわば外業部として、親会社の生産行程あるいは流通機構の一部を受けもち、両者は相互補完の関係にあることがふつうであり、製会社の主力製品と同じものを親会社と同

じ程度に大量に平行生産するというものはほとんどみられなかった。東京三洋電機や菱電機器の場合は、その工場規模は、前者が四、五年後には従業員八、〇〇〇人位を予定しているとのことであり、後者も五、〇〇〇人位に将来なるだろうとの見通し（桐生職安）である。親会社の方は、三洋が労働組合員数約八、〇〇〇人、三菱電機が約二〇、〇〇〇人であるから、この子会社の工場規模の大きさは相当のものである。

これほどのものをあえて別会社組織にして新設する理由は、親会社より低い賃金やその他労働条件で労働力を利用すること以外には考えられない。事実両子会社が、新規中卒者の採用に当って出している労働条件は、第五表にあるとおり、初給は日給共に六、〇〇〇円、交通費は東京三洋電機月額六〇〇円、菱電機器月額実費の六〇％であり、労働時間は前者が拘束八時間三〇分、実働時間七時間三〇分、後者は拘束八時間四五分、実働七時間四五分となっている。これに対し、三洋電機、三菱電機共新規中卒者の初任給は大体八、〇〇〇円で、労働時間は前者が拘束八時間三〇分、実働時間七時間三〇分、後者が拘束八時間一五分、実働七時間三〇分となっている。親会社と子会社の格差は、賃金では約二〇〇〇円、労働時間で三菱の場合実働に一五分の開きを示している。親会社では両者共その従業員は企業別の労働組合に入っており、上級団体としては総評系中立の全日本電気機器産業労働組合連合会に加盟している。子会社の方は組合はない。三菱の場合は労働協約も締結している。こうした事情をみてくれば、それぞれ親会社の直管工場にした場合には、新設工場の新規採用者と従来からの工場での新規採用者との間に労働条件の格差はつけがたいであろうから、組合の枠を抜け、格差をつけるために別会社にしたのだと考えられるのではなからうか。三菱の労組幹部も同じ見方をしていた。

それでもなお、子会社の初給六、〇〇〇円という額は、地元の例えば桐生の最賃額一八〇円、月額にして四、五〇〇円、四、六八〇円という水準に対して一、三二〇、一、五〇〇円の開きがあり、労働時間は桐生の織布工の実働八

時間に対して一五・三〇分の開きを示している。この格差は、従来の両毛機業地帯の労働市場をかく乱し、優良な新規学卒者を吸収して、機業経営に対する労働力の供給を一層窮乏にするに充分なものである。両子会社の新規学卒に対する求人の活動は、昭和三四年度が始めてであるにもかかわらず、東京三洋電機の場合は、新規中卒予定者に対する求人数は、男三六〇人、女五四〇人に対し、応募数は男一、四〇〇人、女六九四人となっており、菱電機器は、同じく男五〇人、女三五〇人の求人に対し、男二八九人、女四三三人の応募数となっている。しかも両社共、寄宿舎をつくる計画をもっておらず、菱電機器の場合は通勤用のバスの用意までして、労働力給源地を太田市周辺の両毛機業地帯に示していることを示している。

こうした巨大企業の労務管理政策は、新しい差別賃金政策として注目すべきものであり、これを可能とさせる客観的条件としては、日本の労働組合の企業別性格（労働市場の統制力の欠除と労働条件の産業別、職種別社会化機能の弱体をもたらししている）と、企業規模別賃金格差の存在を指摘することができる。また地域別・業種別に、しかも業者間協定という形でつくられてゆく最賃制は、規模別賃金格差の是正にはほとんど効果を發揮しえないだろうし、むしろ格差の固定をもたらし危険性を多分にはらんだものと言えるのであるが、そのことと、この新しい独占資本による差別賃金政策は深いつながりをもっており、そのかぎりでは桐生の最低賃金制は、最近の中小企業労働者に対する一連の労働政策の精神を具現化し、独占資本の新たな労務管理政策の要請に答えたものと言えるのである。

桐生の最賃制実施に当って、その推進力になった一部優良業者も、この制度の研究にあたるさい、前記両弱電工場の新設と、その労働市場に与える影響を知らなかったわけではない。むしろ充分にそれを承知していて、しかも新しい最賃制できまる一八〇・一九〇円の線で、労働力の確保に貢献すると考えていたことに問題がある。例えば、ある有力業者はつぎのようなソロバンをはじいてみせた。桐生では現在事実上一日実働一〇時間である。最賃の日給一

八〇円の線で雇用したとしても、毎日二時間残業を二五%増しで計算し、一ヶ月二五日働くとすれば、月額六、一五六円二五銭になる。一方東京三洋電機や菱電機器は実働にして二時間ほど桐生機業により短い、月給は六、〇〇〇円故、この計算の方が若干上廻わる。桐生週辺の労働者にとっては、太田週辺まで通勤するには往復約二時間はかかるから、それを加えれば拘束されている時間も結局同じ位になる。したがって、太田週辺の新設工場にとられるのは、主としてその週辺の労働力であつて桐生週辺にはあまり影響はこず、一八〇円の線で労働力確保の目的は達せられる……と。

通勤時間を一方に加えて比較したりする不合理さをいま問わず、その意味で労働条件が両者同等であるとしても、それで労働力確保の目的は達せられるわけではない。桐生機業地帯の労働力給源地が大巾に縮小したことになり、ただか桐生市内およびごく週辺の労働力が太田に流れることを防衛したにすぎない。しかも実際には、労働環境、定期昇給の中、ボーナス、福利厚生施設その他全般にわたつての条件は、両子会社の方が桐生機業に比べよいのであるから、防衛という点だけでも、どこまで一八〇円の線が効力をあらわすかはきわめて疑わしいのである。そのことを前記の求人求職状況が示している。

小・零細業者が、この両巨大子会社と労働力給源の面で競合しようとせず、新卒者以外の労働力給源に対して、縁古募集を中心にして調達の円滑化を図るために一八〇〜一九〇円の線に期待したとしても、やはりその効果はあまりないように思われる。この場合の給源とは、前述のごとく高令の二次労働力である。だがこれは本来家庭の主婦たるものなど、家庭に束縛された者が、実庭の貧困のためにやむを得ず賃金労働者となるもの、いわば労働力の窮迫販売たるものである。その性質上、他地区、他産業の労働市場からはほとんど調達しえないもの、また賃金額の増額によつて現在以上の供給量の大巾な増大を見込むこともほとんどできぬものである。何故なら、これらの窮迫販売の労働

力が、機業労働者となる以外に、これと経済的に比較考量しうる収入の道は、地元ではほとんどみあたらずからである。また最賃成立の経過をみても、こうした二次労働力に負っている小・零細メーカーよりは、地元の有力メーカーが最賃推進の母体となっていたのであって、この少数の母体業者は、自身にとって、こうした効果は期待する必要もなかったのである。

したがって、ふたたび、労働市場面で競合関係における両巨大工場の労働条件と地元のそれとの差が重要な問題となる。桐生の業者が、これらの差を無視しているとは思われないのであって、それでもなお、一八〇〜一九〇円にきめたことが問題であろう。すなわち、業者間協定というものは、労働力確保に役立つという機能をすら本質的に発揮しえないものではないだろうか。換言すれば、それは本質的には労働条件の改善という機能は発揮し得ず、協定の条件は現状を前提とした支払能力——それも単なる中心企業一般ではなく、その業界での劣悪な経営条件下にある業者の支払能力の枠を越え得ないものではないだろうかという疑問である。

結局、最低賃金法第三条の示すところの三つの基本原則のうち「労働者の生計費」はもちろん「類似の労働者の賃金」を考慮し得なかったばかりでなく、最後の「通常の事業の賃金支払能力」という意味を「当該業種の標準企業の支払能力……実際問題として、現実に支払っている各企業の賃金支払額と賃金支払能力との関係」(労働省労働基準局編著「最低賃金法の詳解と実務」四九頁)と考え、さらに「現状においては一見企業の賃金支払能力を越えると思われる最低賃金額も結果的には余力をもつて遵守できる」(同書同頁)と解するならば、その基準をも下廻る金額であると言えそうである。

とはいえ、この一八〇〜一九〇円という水準が、現実の賃金水準に何等の変化をもたらさなかったというのではない。

2. 労働者の生活水準向上の度合。

さきの一六五四協定が労働者の賃金水準をどれほど高めたかについては、前記ルポに述べたところであり、労働省（群馬労基局資料）の発表にもかかわらず（全労働者中一六五四以下の労働者数百分比率は八・九％、適用対象労働者中一六五四以下は一六％、この協定賃金一六五四以下の労働者の賃金増加率は二九・四％と発表している）、筆者らの現地調査の結果は、その数字をはるかに下廻るものであった。

新しい協定は、職種を限らず、全労働者に一九〇円、ただし九ヶ月未満は一八〇円の二本立最賃となっている。この支払賃金総額におよぼす影響は、同じく労基局のサンプル調査による資料によれば、適用労働者に対する協定額未満の労働者の割合は一八・二％、その協定額未満の労働者の賃金増加率は二一・五％と発表されている。これは一九〇円概当者と一八〇円概当者を合計したものである。さきの一六五四の協定における労基局資料と比較して賃金増加率では、むしろこの方が七・九％下廻っている。しかし実際に業者との面接の結果では、一六五四協定の場合とは逆に、かなりの影響があったと思われる。たとえば、ある大業者のところでは一九〇円の概当者はなかったが、見習で一八〇円以下のものが若干存在していた。他の大業者は、この協定による自工場の賃金総額の増加を約一〇％と見込んでいると語った。これはかなり信頼するにたるものと思われる。また労基局の説明では、準備工約二、〇〇〇人のうち、一八〇円、一九〇円の協定にそれぞれ概当するものでそれ以下の者は七三・五％ぐらいあるとみている。ある大業者は、協定後最賃額までの引き上げと、それ以上の労働者の給与の調整などで、賃金基金は地区全体で平均二〇％ぐらい上がるとみている。

ただし、特殊な例外を除いては、一人前の織布工の賃金としては、一九〇円の線よりすでにほとんど上廻っており、問題はむしろ見習（準備工）の一八〇円にある。ここでは見習期間九ヶ月という点が重要である。少数の特殊な

高級織物を除いては、実際に見習として必要とされる期間は、桐生の場合六ヶ月以下だからである。

結論として一九〇円協定は、見習工に適用する一八〇円の協定に若干の影響力があり、本来の一九〇円協定の方は、ほとんど実際上の効果を上げないだろと思われる。

3. 最賃協定は何故成立したか。

生産機構と販売機構については先に簡単にふれたが、ここでもっとも問題となるのは、輸出・内需別、および元機下機別の利害関係である。

桐生では一般的にいうなら、下請の利用が広汎に行われている。だがそのさい生産準備の面での差が下請の利用を大きく制限する要因として働いている。つまり小零細規模の業者は下級人絹織物を織る以外にないような劣悪な設備のものが大部分である。これは高級絹物を生産する大業者にとって利用価値もなく、製品販売面での競合関係はないことになる。

この面では大業者と競争しうる設備を備えているのは比較的中規模の業者ということになるが、これは実際は大業者の下請関係にたち、したがって市場での競合関係にはやはりないのである。一部の輸出高級織物関係大業者には、下請をまったく使用しないものもある。これは同時に下請として利用しうべき企業が製品によってはないということでもある。

以上のように元機と下機が競争関係になく、またとくに高級織物と下級織物がまったく市場を異にすること、前記の家内労働に対する下請工賃の規制に、まったく業者の関心が払われぬことの理由を説明する。いわばここでは、公正競争のための最賃協定というものは必要とされないのである。公正競争ということは業者にとって経済政策的な意識化以前の問題なのである。

また同じく大業者といっても輸出と内需との関係でもつとも大きく異なるのは、製品の販売市場だけでなく、販売機構である。内需関係は、全部が見込生産であり、現地の買継商を経て全国の集散地問屋に至る販売系統が一般的・支配的である。製品はここで全国他産地の製品と競争関係に立つことになる。つまり製品面での供給独占の状態は存在せず、このことの反映として内需関係では、販売価格の規制や製品の質の統制を行うような業者の市場統制機構はまったく存在しない。ここでは桐生だけの最賃を製品買叩きの防波堤として役立たせることは不可能である。

これに対し、輸出関係の製品は、全部が註詐文生産であるが、高級絹物と下級人絹物とはまったく異った販売機構をもっている。下級人絹物では、原料である人絹糸が独占資本の製品であることから、原糸独占メーカーの系列が支配的である。すなわち独占原糸メーカーが、人絹糸を第一物産、伊藤忠などの指定商社を通じて直接生産者たる小零細賃加工業者にリンクし、製品を一手に集中することが多く行われている。

これに対し、高級織物生産は大むね小数の地元有力大業者に集中しているが、これら大業者は直接貿易商社と取引することがふつうである（有力業者以外はやはり地元買継商の手を経ることが多い）。大業者はまた、最近の例として、先染重目の高級平織絹物の輸出品業者が集って、販売値段の統一調整をはかる目的で会を組織し（この会は昭和三四年一〇月にでき、加盟業者は桐生地区で三〇四企業、足利地区で一企業、米沢地区で三〇四企業であり、すべて、それぞれの地区での代表的な大企業であり、その製品も、会に入っている機業は共通の前記高級絹織物を主体にしている。会員以外にはこの種の製品を生産して競合関係にたつものはない。つまり特定品種について、この会は供給独占に成功している。またこの製品については、それぞれ自家工場でのみ生産し下機を使用しない）、最賃の成立などを中心とする製品のコスト高を理由に、糸代＋工賃の二五％程度の輸出販売単価の引き上げを各品種ごとに交渉し、一部成功をみてきている。しかもこのさい、大業者は最賃協定を理由とする下請工賃の値上げにも応じたが、そ

れは工賃の一〇%にとどめた。その理由は、二〇%の損失を元機と下機と折半して負担するというものであった。だが実際には、これは元機の利益において、下機に工賃の一〇%を上廻る部分に相当する額については、損失をしわよせさせたことを意味する。最賃協定の結果、事実上売価の引き上げと下機の犠牲によって元機の利益は大巾に増加することが予想されるのである。とくに前記の会のごとく供給独占の成立する場合、その統制が守られるかぎり、最賃協定成立によつて得る利益は大きいものと考えられる。輸出単価の引き上げということは、原料代等、生産手段の市場価格の値上りを理由とする場合はともかく、労働条件の変化を理由とすることはなかなか困難なものである。しかし桐生の最賃協定のごとく、法的強制力によつて労働条件が変化した場合には、そのためのコスト増加分を、販売単価に組み込む交渉は相手を納得させる可能性の高いものである。

内地物業者および輸出入下機業者の一般的な消極論に対し、前記の会に属する輸出大業者が非常に積極的に最賃協定を推進したことの最大の理由はここに存しうことができる。

四 将来の見とおし

桐生機業地帯の一九〇円最低賃金制が、業者間協定を中心として出来あがったことの原因としては、地元の機業労働者がほとんど未組織のまゝに放置されていることが指摘できるが、全国的にみても最初にふれたとおり、最賃法の発動は、業者間協定を中心としており、またその適用下の中小企業労働者群は、いずれの業種をとってみても大部分未組織労働者であるという共通の特徴をもっている。

また桐生の場合には日給一九〇円という水準が、低賃金労働者の賃金水準の引き上げに、多少なりとも役立ったことは事実であるが、それは総評の主張する一律一ヶ月八〇〇円には程遠く、人間の最低生存費をも下廻る水準であ

り、また労働力調達の円滑化という面でさえも地元資本の目的は達し得られなかったものである。

しかもなお、これが成立せしめられた結果として、前述のごとく地元優良輸出メーカーの一部がより優位な立場を占め、規模間格差が拡大し、むしろ中小企業内部における階層性が強化される結果を生んだことは、労働組合の指導者達が、今後、真の最低賃金制確立に向って努力してゆくためにも、今日の最賃法と、その中心部分をなす業者間協定の性格を今一度よくみきわめておく必要を痛感させるのである。

たとえば、総評は、「一九五九年における中小企業労働者の闘いと地方オルグの任務と当面の活動方向について」(第一回地方オルグ団全国会議・議事録の四)の中で、業者間協定や、中小企業退職金共済法および週休制などの実施の主要な目的は、「一、独占の支配している部面(系列、下請など)では労務対策上の目的を中心に、二、独占と競争している部面では(輸出産業を中心に)過当競争の排除を、三、独占と競争関係のない独立している部面(地場産業、飽和産業など)では、労働力確保」(同議事録三三頁、傍点筆者)であると主張しているが、地場産業としての桐生機業地帯の最賃制は、労働力の確保という効果はおろか、過当競争の排除、労務対策上の目的も、結果的には察知することができなかったのである。

総評の最賃制についての現状分析が、こうした、いわば甘い見方に立つ原因の一つとして、中小企業の実態を独占資本との対比においてだけみようとし、中小企業の内部構造における階層支配の事実を過少評価する点に求めることができる。業者間協定というのは、中小企業の場合、その協定に参加した業者全体の意志が真に統一し、協定に達したということではなく、階層的機構の中で、上層部にある有力な一部業者の意志が統一したということを意味することが多いのである。賃金の規模別格差に関する多くの統計資料が語っているごとく、大部分の中小企業は、さらにその下金に賃格差をとまなう零細企業群を伴い、家内労働を従えてピラミッド組織を構成している。この階層の上層部

は、地元の生産機構ばかりでなく流通機構までも支配して、問屋制資本的な機能をも發揮していることが多く、こうした場合、業者間協定による最低賃金制は、各企業相互間の過当競争を近代化の方向で是正する役割を果しにくいのではないだろうか。こうした過当競争の是正は、各企業が相互に独立している場合に言えることである。

規模別賃金格差の利用は、基本的には独占資本が、もっとも狙っているところであり、いわゆる二重構造維持の諸方策も、これにつらなっている。しかし、この利用の方法は、労働組合に結集する本工と、臨時工や社外工との間の格差利用とか、下請中小企業の未組織低賃金労働者の間接的利用とか、独占資本の生産機構に直接つながる点において主として利用されてきたものであるが、今日では、それがさらに拡大されてきている注目されねばなるまい。すなわち、前述したごとく、東京三洋電機や、菱電機器が、桐生機業労働者の賃金水準を下限とし、三洋電機や三菱電気の賃金水準を上限すれば、まさにその中間水準の利用によって、地元の優良な労働力を集め、しかも親会社よりは低賃金の労働者を利用するという方法は、まだ目新しいものである。従来とも中小企業の密集する地域や、農村地帯に優良な低賃金労働力を求めて、独占資本が工場の進出を図るということは、とくに女工を雇用する工場においてよくみかけることではあった。しかしそれらの多くは、独占資本の第三、第四工場として設立されるか、子会社とする場合には親会社にくらべ一段と規模も小さく、また親会社へ部品を供給するといういわば外業部として設立されてきたのである。東京三洋電機や菱電機のごときは、それらとは異質のものである。

こゝでも日本の企業別組合のもつ壁が、みごとに独占資本によって利用されていることを知るのである。それと同時に、こうした地元労働市場をかく乱させられる事態に直面して動遙しながらも、なお成立させた最賃制がこれに對処しようとしていないところに、業者間協定を中心にした最賃法の真の限界をみることができるのである。

総評は、最賃法にもとづく最賃審議会に参加することを決定し、また現在審議会の委員を多く参加させているが、

この委員達の活動はどこまで中小企業労働者に役立っているか、従来の最賃額の決定にあたって、これらの人の活動が効果を上げているということはあまりないようにみうけられる。桐生の最賃制決定にさいしても同様であった。この点は、前記議事録によっても知ることできる。⁽⁵⁾

(5) 総評の方針を忠実にやって来たが(総評の方針とは、金額の面では、業者間協定で八、〇〇〇円以下は認めないというところ―筆者)、桐生の一、二〇〇工場に二三、〇〇〇人の労働者がいて昨年十一月審議会が発足し一五才見習八ヶ月で一八〇円という話があったので、地評で関係地区労と連絡をとり、これをつぶそうとしたが、労組はその内七つぐらいは関係で、請負給や、労働時間などいろいろで賃金労働者という意識がない。具体的に説明しても集ってこない。基準法で摘発し当面はこれで組織を作って行く。(同議事録四九頁群馬代表の発言)

最賃の対象労働者が未組織で意識も低いとき、審議会の労働者側代表が宙に浮いた存在になるのは当然である。一方総評は、この審議会に参加し、これを利用することによって、未組織中小企業労働者の組織化のフミ台にしようとしている。しかし、どういう形で利用するのかは明らかではない。前記註で引用した群馬代表の発言でも「基準法で摘発し当面はこれで組織を作って行く」とあるが、審議会の委員になっても、労働基準監督官のような権限は法的に与えられてはおらず、どのように「摘発し」どのように「組織を作って行く」のか不明である。一方、同議事録で、福岡代表は「戸畑では大衆行動で業者間協定もおさえ、ニセ最賃のバクロがどんどん浸透している」とし、また高知代表は「最近手渡し紙の労働者を五、六十人組織したが、賃金、年末手当などを集団交渉の中でかちとり、組合員も二、三〇人に増えた。このため基準局も業者間協定をだせず逆に最賃の労使協定をすすめる足がかりをつくった。」と報告している。さらに長野代表「第一号が申請され、審議会の中で阻止できなかった。」山口代表「事務局は理論的に追いつめられても私達の意見を取り入れていない。」などの発言は最賃審議会の労働者側委員の活動の限界を示し、真の最

賃制確立の斗いが、中小企業労働者の組織化にあることを示している。

現行の最賃制が、地域・業種別につくられている点、また日本の中小企業が、その同業種の内部においても階層性を強く持っている点、さらに将来大企業の労組が企業別の組織を乗り越えていった場合、産業別に組織を整理統合する時のためにも、中小企業労働者の組織原則は、できうるかぎり、地域別業種別の合同労組方式によるべきであろう。とくに同業種が一地域に密集している地帯では、中小労連方式はさげるべきであろう。